

22.04.2015

Richtlinien

zu Leistungen an Arbeitgeber

Eingliederungszuschuss (§§ 88 und 89 SGB III)

**Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
(§ 89 S.3 SGB III)**

Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte
Menschen (§ 90 SGB III)

Probefbeschäftigung behinderter Menschen (PB § 46 Abs.1 SGB III)

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen
(AZ-SB § 73 SGB III)

Inhaltsübersicht

1. Vorbemerkung	3
2. gesetzlichen Grundlagen	3
3. Grundsatz	3
3.1 Allgemeines	3
3.2 EGZ nach einer BEZ-/ §16e FAV-Förderung (auch beim gleichen AG)	5
3.3 EGZ und Zeitarbeitsunternehmen	6
3.4 EGZ und MAG	6
3.5 EGZ und Mini-Job (450,- €)	6
3.6 EGZ bei Ehegatten, Eltern und sonstigen Verwandten/ Verschwägerten	6
3.7 Prioritätenabstufung bei EGZ	7
3.8 Nicht förderbar	7
4. Förderarten	8
4.1 Eingliederungszuschuss §89 SGB III (für AN ohne Sonderregelungen)	8
4.2 Eingliederungszuschuss nach § 89 S.3 SGB III (ältere Arbeitnehmer)	9
4.3 EGZ für Schwerbehinderte oder sonstige Behinderte § 90 Abs.1 SGB III	9
4.4 EGZ- für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (und ihnen gleichgestellte Menschen) § 90 Abs. 2 SGB III	9
4.5 Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer im Rahmen des Projekts „Jugend in Arbeit plus“	10
4.6 Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen - § 73 SGB III	10
4.7 Probebeschäftigung für behinderte Menschen (PB) - § 46 Abs. 1 SGB III	11
5. Verfahren	12
5.1 Antrag	12
5.2 Entscheidung/ Stellungnahme	12
5.3 Notwendigkeit einer TL-Unterschrift:	13
5.4 Antragsbearbeitung und Bescheiderstellung	13
6. Informationspflicht der IFK an das BfT	14

1. Vorbemerkung

Die Integration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in reguläre Beschäftigung ist auch im Jahr 2015 weiterhin eines der vorrangigen Ziele des jobcenters rhein-sieg.

Hierbei ist die ungeforderte Integration einer geförderten grundsätzlich vorzuziehen.

2. gesetzlichen Grundlagen

[§ 16 Leistungen zur Eingliederung](#)

[§ 37 Antragserfordernis](#)

[§ 88 Eingliederungszuschuss](#)

[§ 89 Höhe und Dauer der Förderung](#)

[§ 90 Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen](#)

[§ 91 Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses](#)

[§ 92 Förderungsausschluss und Rückzahlung](#)

[§ 73 Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen](#)

[§ 46 \(Abs1\) Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen](#)

3. Grundsatz

3.1 Allgemeines

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument des Eingliederungszuschusses die Möglichkeit eines finanziellen Nachteilsausgleichs für den Arbeitgeber geschaffen, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes (noch) nicht entspricht. Die grundlegenden Fördermerkmale des Eingliederungszuschusses, „erschwerter Vermittlung“ und „Minderleistung“, sind in jedem Fall zwingende Voraussetzungen für eine Förderung.

Auch in diesem Jahr wird angestrebt, dass durch das jobcenter rhein-sieg grundsätzlich nur unbefristete Arbeitsverhältnisse gefördert werden. Soll ein befristetes Arbeitsverhältnis gefördert werden, muss die Befristung mind. 1 Jahr betragen. Die Gewährung von EGZ für auf mindestens 1 Jahr befristete Beschäftigungen ist vorher mit der Teamleitung zu besprechen und von dieser zu genehmigen (durch eine (Mit-) Unterschrift der schriftlichen Entscheidung/ fachliche Stellungnahme). Ein Vermerk in VerBIS, dass die Teamleitung zugestimmt hat, ist nicht ausreichend.

Förderungsfähig sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, deren Vermittlung aus Gründen erschwert ist, die in ihrer Person liegen. Als Tatbestandsmerkmale einer erschwerten Vermittlung gelten Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerberinnen oder Bewerbern, die in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers begründet sind.

Gründe für eine erschwerte Vermittlung können unter anderem sein (keine abschließende Aufzählung):

- die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit
- familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit
- gesundheitliche Einschränkungen
- fehlende Berufserfahrung/fehlender Berufsabschluss.

Eine erschwerte Vermittlung aufgrund fehlender Berufserfahrung kann auch dann vorliegen, wenn Berufserfahrungen zwar vorhanden, jedoch für die Beschäftigung, die gefördert werden soll, nicht verwertbar sind. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht in seinem/ ihrem ursprünglich erlernten Beruf tätig war, sondern (ausschließlich oder überwiegend) berufsfremde Tätigkeiten ausgeübt hat. Dabei ist es grundsätzlich unerheblich, ob die Vermittlungsbemühungen zusätzlich oder in erster Linie auf die zuletzt ausgeübte berufsfremde Beschäftigung ausgerichtet sind.

Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich neben dem Vermittlungshemmnis auch nach dem Umfang der individuellen Minderleistung der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers bezogen auf den zu besetzenden Arbeitsplatz. Grundsätzlich gilt: Auch bei der Minderleistung handelt es sich um ein Tatbestandsmerkmal, das **zusätzlich** zu der erschwerten Vermittlung erfüllt sein muss. Ob bzw. in welchem Umfang eine Minderleistung zu erwarten ist, ist nach den beruflichen Fähigkeiten, Kenntnissen, Erfahrungen und Stärken der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers und den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes zu beurteilen. Die zu erwartende Minderleistung muss immer über den normal üblichen Einarbeitungsaufwand hinausgehen.

Die reguläre Einarbeitung auf einem neuen Arbeitsplatz ist nicht förderfähig. Die Beurteilung der Minderleistung ergibt sich aus der Differenz der beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers im Verhältnis zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Die Feststellung der Minderleistung ist unter Berücksichtigung des aktuellen Kundenprofils zwingend erforderlich, um die Höhe und Dauer in jedem Einzelfall zu begründen.

Die Gewährung einer Förderleistung ist immer eine Einzelfallentscheidung, die in pflichtgemäßem Ermessen unter Beachtung der Notwendigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit von der Integrationsfachkraft (IFK) zu treffen ist. Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessensleistung ([§ 39 SGB I](#)). Die Ziele der Arbeitsförderung und die allgemeinen Grundsätze und Prinzipien der Arbeitsförderung (§§ 1 ff. SGB III), die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und der Grundsatz für den Einzelfall am besten geeignete Leistung ([§ 7 SGB III](#)) sind zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Ermessensausübung ist insbesondere auch zu prüfen, ob das subjektive Interesse des Arbeitgebers oder das objektive Arbeitsmarktinteresse an der Einstellung der betroffenen Person überwiegt. Dabei sind die bestehenden Handlungsspielräume im Interesse der geschäftspolitischen Ziele zu nutzen.

Bei Prüfung der Förderkriterien ist zu beachten, dass Alter, fehlende Mobilität und Langzeitarbeitslosigkeit alleine nicht ausreichend sind, um die Fördernotwendigkeit zu begründen. Sind **beide** Tatbestandsvoraussetzungen „erschwerter Vermittlung“ und „Minderleistung“ nicht erfüllt, besteht kein Ermessensspielraum. In diesem Fall ist der Förderantrag abzulehnen.

Neben der Ausprägung der erschwerten Vermittlung ist die Feststellung des Umfangs der Minderleistung zwingend erforderlich, um die Höhe und die Dauer des EGZ zu begründen. Hierzu ist es zulässig, auf funktionsbezogene Einschränkungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (z.B. kann nicht schwer heben) einzugehen. Bei der Begründung einer Minderleistung und einer erschwerten Vermittlung dürfen keine ärztlichen Diagnosen oder Krankheiten angegeben werden. Hinweise wie z.B. „ärztliches Gutachten vom ...“ oder auf entsprechende Angaben im Profiling sind zulässig. Die IFK trifft im Rahmen der

Ermessensausübung eine Entscheidung zu EGZ-Förderung. Jede Entscheidung ist nachvollziehbar und detailliert zu begründen und zu dokumentieren. Eine nachvollziehbare Dokumentation ist zwingend erforderlich. Ein Verweis auf die Richtlinien reicht als Begründung nicht aus.

Das Prüfungsamt des Bundes hat bei der Prüfung der Gewährung von Eingliederungszuschüssen festgestellt, dass das Vorliegen einer Minderleistung bzw. eine konkrete Begründung zur Höhe und Dauer des Eingliederungszuschusses häufig nicht oder nicht ausreichend dokumentiert sind.

Mit der Förderung soll die dauerhafte berufliche Eingliederung von Personen, deren Vermittlung erschwert ist, unterstützt werden. Nach dem Eingliederungszweck werden deshalb grundsätzlich nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gefördert, die die Arbeitslosigkeit ([§138 SGB III](#)) beenden. Förderfähig sind daher nur Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden. Grundsätzlich sind bei der Förderung und Vermittlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die [Grundsätze der Arbeitsvermittlung](#) zu beachten.

Nach dem Territorialitätsprinzip kann ein Eingliederungszuschuss nur gezahlt werden, wenn sich der Betriebssitz des Arbeitgebers in Deutschland befindet (§ 30 Abs. 1 SGB I). Förderanfragen von Arbeitgebern mit Betriebssitz im europäischen Ausland (z. B. in Grenzregionen) sind mit einem allgemeinen Hinweis auf die Zuständigkeit der ausländischen Arbeitsverwaltung für Arbeitgeberleistungen zu beantworten.

3.2 EGZ nach einer BEZ-/ §16e FAV-Förderung (auch beim gleichen AG)

Im Hinblick auf den Förderausschluss nach § 92 Abs. 1 Nr. 2 (Vorbeschäftigung innerhalb der letzten 4 Jahre) besteht bei BEZ keine Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 5 Buchstabe c SGB III). Da in diesen Fällen die Voraussetzung "versicherungspflichtig beschäftigt" nicht gegeben ist, greift der Förderausschluss des § 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III nicht. Die versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III ist in den §§ 24, 25 definiert. Abzugrenzen ist hier der Begriff "versicherungspflichtig" vom Begriff "sozialversicherungspflichtig". Sofern der Gesetzgeber im SGB III den Begriff „versicherungspflichtig“ verwendet, ist dieser im Sinne des SGB III auszulegen. Soweit es sich um eine versicherungsfreie Beschäftigte im Sinne des [§ 27 Abs. 3 Nummer 5 SGB III](#) handelt, ist daher der Förderausschluss nicht gegeben.

Die Gewährung von EGZ im Anschluss an BEZ ist jedoch nicht ohne weitere Prüfung möglich. Zur Gewährung eines EGZ bedarf es nach § 88 SGB III individueller Vermittlungshemmnisse. Ein Vermittlungshemmnis ist ein Tatbestand in der Person des Arbeitnehmers und begründet die erschwerte Vermittlung. Zweck des EGZ ist, dieses auszugleichen. Bei der Festlegung der Zuschusshöhe sind die individuellen Leistungsdefizite der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Bezug zum Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes zu setzen (Negativ-/Positivabgrenzung). Die Förderdauer kann unter Beachtung der individuellen Leistungsmerkmale der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers festgelegt werden. Die Tatbestandsmerkmale der Minderleistung sowie die Einschätzung über den Zeitraum der Anpassung an die volle Leistungsfähigkeit am neuen Arbeitsplatz, um die Minderleistung auszugleichen, sollten die Entscheidungsgrundlage für die Bemessung der Förderdauer sein.

Eine/ ein Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer, die/ der 2 Jahre (oder länger) in einem BEZ-geförderten Beschäftigungsverhältnis gestanden hat, hat sich vermutlich hinsichtlich individueller Leistungsfähigkeit verbessert. Daher ist fraglich, an welcher Stelle ausgleichende Risiken für den Arbeitgeber bestehen; insbesondere, wenn es sich beim Übergang von BEZ zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt um das gleiche Tätigkeitsfeld handelt. Sollte also im Einzelfall die Absicht bestehen, EGZ nach BEZ/FAV einzusetzen, müssen die Tatbestandsvoraussetzungen für die erschwerte Vermittlung und die Minderleistungen für den konkret zu besetzenden Arbeitsplatz **nachvollziehbar begründet** werden. Dabei sollte eine sorgfältige Prüfung tatsächlicher Minderleistungen nach einer bereits längerfristigen Förderung durch BEZ für eine Anschlussförderung mit EGZ erfolgen und dargelegt werden, um mögliche Mitnahmeeffekte auszuschließen.

3.3 EGZ und Zeitarbeitsunternehmen

Die Gewährung von EGZ bei Aufnahme einer Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma (Arbeitnehmerüberlassung) kommt in der Regel aufgrund der Wirtschaftlichkeitsannahme nicht in Betracht, es sei denn, die auszuübende Tätigkeit erfolgt direkt bei der Zeitarbeitsfirma (keine Verleihung).

In Bezug auf Arbeitnehmerüberlassungsfirmen/ Zeitarbeitsfirmen/ Personaldienstleister gilt, dass generell unterstellt werden kann, dass der Umfang der Minderleistung der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers bezogen auf den zu besetzenden Arbeitsplatz in der Regel geringer ist als bei „regulären“ Betrieben, da eine Verleihung erfolgt. Bei bestehender (erheblicher) Minder- oder Nichteignung der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers würde jedoch eine Entleihung durch den Entleihbetrieb nicht erfolgen (Wirtschaftlichkeitsannahme). Eine rechtswirksame Begründung bezogen auf die Minderleistung und Vermittlungshemmnisse ist somit unabdingbar. Eine Stellungnahme/ Entscheidung mit dem Ablehnungsgrund „grundsätzlich kein EGZ bei Zeitarbeit“ stellt keinen rechtmittelfähigen Ablehnungsgrund dar.

3.4 EGZ und MAG

Es ist grundsätzlich möglich, EGZ im Anschluss an eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber an den gleichen Arbeitgeber zu gewähren. Allerdings ist dann die Förderdauer zwingend (unabhängig von der tatsächlichen Dauer der MAG) wie folgt zu mindern:

- bei einer MAG ab 2 bis zu 6 Wochen - Minderung mindestens 1 Monat
- bei einer MAG ab 6 bis zu 8 Wochen - Minderung mindestens 2 Monate

Diese Minderung ist in der schriftlichen Stellungnahme zu dokumentieren.

3.5 EGZ und Mini-Job (450,- €)

Hat die/ der erwerbsfähige Hilfebedürftige vor der Einstellung bereits geringfügig ("Minijob") bei dem Arbeitgeber gearbeitet, ist die Förderung abzusenken oder abzulehnen. In jedem Fall ist das ausgeübte Ermessen eingehend und gesondert in der schriftlichen Stellungnahme zu EGZ zu begründen.

3.6 EGZ bei Ehegatten, Eltern und sonstigen Verwandten/ Verschwägerten

Die Förderung ist ausnahmsweise möglich, wenn:

- für den zu besetzenden Arbeitsplatz ein Vermittlungsauftrag ohne Beschränkung auf eine bestimmte Person erteilt wurde,
- anderweitige Vermittlungsbemühungen wiederholt erfolglos waren,
- mehrere Vermittlungshemmnisse und Minderleistungen vorliegen und
- die Initiative zur Einstellung vom jobcenter rhein-sieg ausgeht.

Jedoch muss hier der besondere Förderungsbedarf nachvollziehbar dokumentiert und durch die Teamleitung mitgezeichnet werden. Die Förderhöhe ist um mind. 10% abzusenken. Als Verwandter/ Verschwägerter ist nur der Verwandte/ Verschwägere in gerader Linie zu verstehen. Bei Förderung von Verwandten/ Verschwägerten ist [§ 16 Abs.5 SGB X](#) entsprechend anzuwenden. Als Angehörige/r ist zusätzlich zu den in § 16 Abs. 5 SGB X aufgeführten Personen auch die Partnerin oder der Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zu betrachten.

3.7 Prioritätenabstufung bei EGZ

Bei dem EGZ für Ältere (§89 S.3 SGB III), für behinderte/ schwerbehinderte/ besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 90 SGB III) handelt es sich um eine Spezialregelung. Diese ist -sofern die Fördervoraussetzungen vorliegen- vorrangig anzuwenden.

3.8 Nicht förderbar

Nicht förderbar sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen das Interesse des Arbeitgebers an einer Einstellung dieser Person gegenüber den arbeitsmarktpolitischen Interessen überwiegt. Das Interesse bei Einstellung einer Person überwiegt, wenn

- Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen eingestellt werden, deren Arbeitsentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze von derzeit **6.050,00 € (West) und 5.200,00 € (Ost)** liegt
- Arbeitnehmer am Unternehmen beteiligt sind (Inhaber/ Teilhaber)
- Arbeitnehmer in leitende Positionen eingestellt werden (z. B. Geschäftsführer)

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten.

Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind; [§ 36 Abs. 1 SGB III](#) gilt entsprechend.

Die Beurteilung, ob insoweit ein Förderausschlusskriterium vorliegt, ist anhand des Arbeitsvertrags vorzunehmen. Sie schließt auch die Prüfung, ob der vereinbarte Urlaubsanspruch dem gesetzlich zustehenden Mindesturlaubsanspruch entspricht, mit ein. Und wird vom Arbeitgeber ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn nicht gezahlt oder handelt es sich bei der vereinbarten Arbeitsvergütung nach den Maßstäben höchstrichterlicher Rechtsprechung um ein sittenwidriges Arbeitsentgelt, kommt eine Förderung ebenfalls nicht in Betracht.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08, entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung und damit Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 2 BGB vorliegt, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

Zur Ermittlung der Tariflöhne sollen die Tarifverträge des jeweiligen Wirtschaftszweiges einbezogen werden. Zur Ermittlung der ortsüblichen Vergütung ist auch das allgemeine

Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet und Wirtschaftszweig in Vergleich zu setzen. Ebenso ist der ab dem 01.01.2015 flächendeckende gesetzliche Mindestlohn (MiLoG) bzw. die Branchenmindestlöhne und die jeweiligen Regelungen (Ausnahmen) zu beachten.

[„Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“](#)

[„Leitfaden „Mindestlöhne/zwingende Arbeitsbedingungen“](#)

[Anlage 1 „Leitfaden Lohnwucher“ der fachlichen Hinweise zu § 33 SGB II](#)

Genereller Förderausschluss gem. § 92 SGB III (gilt für jede EGZ Förderung)*:

demnach ist die Förderung mit EGZ ausgeschlossen, wenn es sich um einen früheren Arbeitgeber handelt, bei dem der Arbeitnehmer innerhalb der letzten vier Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war. Bei der Beurteilung, ob ein Förderausschluss vorliegt, ist auf die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, nicht auf die Art der Tätigkeit, auf die sich der Förderantrag bezieht, abzustellen. Jede frühere sozialversicherungspflichtige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber schließt eine Förderung aus, wenn sie in dem Vier-Jahres-Zeitraum länger als drei Monate ausgeübt wurde.

4. Förderarten

allgemeine Fördervoraussetzungen, die für alle EGZ-Förderungen gelten:

Es können Arbeitnehmer gefördert werden, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist, so dass zum Ausgleich von Minderleistungen EGZ an einen Arbeitgeber gewährt werden kann. Bei der Gewährung von EGZ besteht grundsätzlich eine Nachbeschäftigungspflicht, der Arbeitgeber ist durch die zuständige IFK darauf hinzuweisen. Eine Ausnahme stellt EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen.

Bei der Festlegung der Zuschusshöhe sind die individuellen Leistungsdefizite der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Bezug zum Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes zu setzen (Negativ-/Positivabgrenzung). Die Förderdauer kann unter Beachtung der individuellen Leistungsmerkmale der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers festgelegt werden. Die Tatbestandsmerkmale der Minderleistung sowie die Einschätzung über den Zeitraum der Anpassung an die volle Leistungsfähigkeit am neuen Arbeitsplatz, um die Minderleistung auszugleichen, sollten die Entscheidungsgrundlage für die Bemessung der Förderdauer sein. Hierzu bitte die Regelungen des Punktes 3 beachten.

Die individuelle Fördernotwendigkeit muss in jedem Fall in der Stellungnahme einzelfallbezogen und ausführlich begründet werden. Hierbei sind individuelle Hemmnisse und konkrete Minderleistungen, bezogen auf den Arbeitsplatz, zu benennen. Ein Hemmnis stellt nicht gleichzeitig eine Minderleistung dar.

4.1 Eingliederungszuschuss §89 SGB III (für AN ohne Sonderregelungen)

Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen

Förderhöhe	Förderdauer
mind. 20% - max. 50 %	2 bis max. 5 Monate

* Ausnahme **nur bei 4.4:** Förderausschluss § 92 Abs.1 Nr.2, 2 Halbsatz SGB III gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (Probebeschäftigung) handelt (bitte dazu Hinweise der [GA](#) zu EGZ in der jeweils gültigen Fassung beachten)

Bei auf mindestens 1 Jahr befristeten Arbeitsverhältnissen

Förderhöhe	Förderdauer
mind. 20% - max. 50 %	2 bis max. 3 Monate

4.2 Eingliederungszuschuss nach § 89 S.3 SGB III (ältere Arbeitnehmer)

Die Personengruppe der über 50 Jährigen wird im SGB III bezüglich der Förderhöhe und der Förderdauer explizit hervorgehoben. Die Regelung findet Anwendung, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme das 50. Lebensjahr vollendet hat. Die bis 31.12.2014 befristete Regelung des § 131 SGB III wurde durch eine Gesetzesänderung um weitere 5 Jahre im Rahmen des § 89 Satz 3 SGB III verlängert (wenn die Förderung bis zum 31.12.2019 begonnen hat).

Voraussetzung für die erweiterte Förderung ist weiterhin, dass die Grundbedingungen für EGZ (erschwerte Vermittlung und Minderleistungen) nach § 88 SGB III erfüllt sind. Ist beispielsweise davon auszugehen, dass die Minderleistung in dem Regelförderzeitraum nach § 89 SGB III ausgeglichen werden kann, kommt eine längere Förderung nicht in Betracht. Die §§ 91 und 92 sind entsprechend anzuwenden.

Förderhöhe	Förderdauer
mind. 20% - max. 50 %	6 bis max. 18 Monate

Keine Degression !

4.3 EGZ für Schwerbehinderte oder sonstige Behinderte § 90 Abs.1 SGB III

Es können Arbeitnehmer gefördert werden, die

- schwerbehindert oder

- sonstig behindert (auf Dauer) sind ([§ 19 SGB III Behinderte Menschen](#))
[§ 2 SGB IX Behinderung](#)

- es können auch ältere behinderte bzw. schwerbehinderte Arbeitnehmer gefördert werden, wenn die Anwendung einer vorrangigen Sonderregelung nicht möglich bzw. nicht erforderlich ist (dazu kurze Erläuterung in der Begründung zur Förderung).

Dabei ist zu beachten, dass nach Ablauf von zwölf Monaten die Höhe des EGZ um mind. 10% jährlich gemindert wird. Die Förderhöhe darf 30% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts nicht unterschreiten. Der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist erst nach Ablauf von 24 Monaten zu vermindern ([90 Abs. 4 SGB III](#)).

Förderhöhe	Förderdauer
mind. 30% - max. 50%	6 bis max. 12 Monate

Darüber hinaus kann EGZ nach § 90 Abs. 1 für behinderte Menschen nur gewährt werden, wenn die BA der für die Teilhabe am Arbeitsleben zuständige Rehabilitationsträger ist. Bei Reha-Fremdkostenträgerschaft (berufliche Reha) ist eine EGZ-Förderung ausgeschlossen.

4.4 EGZ- für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (und ihnen gleichgestellte Menschen) § 90 Abs. 2 SGB III

Um den Arbeitnehmer der Personengruppe „besonders betroffen“ zuzuordnen ist die Definition des [§ 72 SGB IX Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen](#) zu beachten.

Es können Arbeitnehmer gefördert werden, die

- wegen in ihrer Person liegender Umstände nur erschwert vermittelbar und
- die Voraussetzungen des § 72 SGB IX (s.o.) vorliegen und
- schwerbehindert im Sinne des §104 Abs.1 Nr. 3a – d SGB IX sind oder
- ihnen nach §2 Abs.3 SGB IX von der Agentur für Arbeit gleichgestellte behinderte Menschen

Es können auch ältere schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Arbeitnehmer gefördert werden. Alle schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sind wegen der §§ 104 Abs. 1 Nr. 3a und § 72 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX dem Personenkreis der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zuzurechnen.

für AN mit Behinderungen bis einschl. 54 Jahren

Förderhöhe	Förderdauer
mind. 50% - max. 70 %	6 bis max. 12 Monate

für AN mit Behinderungen ab 55 Jahren; Satz 2

Förderhöhe	Förderdauer
mind. 50 % - max. 70 %	6 bis max. 36 Monate

Ausnahme: Bei EGZ-SB besteht keine Nachbeschäftigungs- und keine Rückzahlungspflicht bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

4.5 Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer im Rahmen des Projekts „Jugend in Arbeit plus“

Die Zugangsvoraussetzungen zum Projekt „Jugend in Arbeit plus“ sind der entsprechenden Arbeitshilfe zu entnehmen. Bei individuellem Eingliederungsbedarf kann auch hier die Förderung gem. §§ 88ff SGB III angeboten werden. **Grundsätzlich sind auch hier die Fördervoraussetzungen der erschwerten Vermittlung und die Minderleistungen in Bezug auf den konkret zu besetzenden Arbeitsplatz zu beachten. Die Förderentscheidung ist nachvollziehbar zu dokumentieren.** In der entsprechenden Förderbegründung (schriftliche Stellungnahme) ist die Regelung von Jugend in Arbeit plus mit aufzuführen.

Durch das jobcenter rhein-sieg festgelegte Förderung:

bei einem auf mind. 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag

Förderhöhe	Förderdauer
mind. 50 %	6 Monate

bei einem mind. 2-jährigen oder unbefristeten Arbeitsvertrag:

Förderhöhe	Förderdauer
mind. 50 %	12 Monate

4.6 Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen - [§ 73 SGB III](#)

Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- und Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen (sowie ihnen Gleichgestellte – mit Gleichstellungsbescheid durch

die Agentur für Arbeit) durch Zuschüsse zur Ausbildungs- oder vergleichbaren Vergütung gefördert werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist.

Zuschüsse sollen von Beginn an 60% bzw. 80% der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr einschließlich des pauschalierten AG-Anteils zu der Sozialversicherung (20%) nicht übersteigen, wenn es sich um eine mehrjährige Aus-/ Weiterbildung handelt, sonst ist §§ 88, 89 SGB III – EGZ anzuwenden.

In besonders begründeten Ausnahmefällen können Zuschüsse jeweils bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des pauschalierten SV-Anteils (20%) für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden. Dabei ist sicherzustellen, dass dem AG in der Summe kein höherer Zuschuss gewährt wird, als er an Ausbildungs- oder sonstiger Vergütung für die Gesamtzeit tatsächlich gezahlt hat.

Bei der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung muss es sich nicht um eine betriebliche Ausbildung i.S. des Berufsausbildungsgesetzes/ der Handwerksordnung handeln. Alle betrieblichen Maßnahmen, die eine Qualifikation bzw. Ausbildung als Schwerpunkt haben und für die eine Ausbildungs- bzw. vergleichbare Vergütung gezahlt wird, sind förderungsfähig (z.B. auch für Beamtenanwärter).

Die Förderung kann nicht für Rechts- und Studienreferendare, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben, gewährt werden (z.B. Lehrer).

behinderte Menschen

Förderhöhe	Förderdauer
bis zu 60 % der Ausbildungsvergütung für das letzte Jahr einschließlich pauschaliert 20% SV-Anteil (im Ausnahmefall bis zu 100%)	Für die Dauer der Aus-/ Weiterbildung

schwerbehinderte Menschen (bzw. ihnen Gleichgestellte)

Förderhöhe	Förderdauer
bis zu 80 % der Ausbildungsvergütung für das letzte Jahr einschließlich pauschaliert 20% SV-Anteil (im Ausnahmefall bis zu 100%)	Für die Dauer der Aus-/ Weiterbildung

Hinweis: Bei Abschluss der durch AZ-SB geförderten Aus-/ Weiterbildung und anschließender Übernahme schwerbehinderter Menschen in ein Arbeitsverhältnis (auch bei gleichem AG) kann EGZ-SB für die Dauer von einem Jahr erbracht werden.

4.7 Probebeschäftigung für behinderte Menschen (PB) - § 46 Abs. 1 SGB III

Arbeitgebern können Kosten für eine befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen erbracht werden, wenn – insbesondere bei Zweifeln an der Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz wegen behinderungsbedingten Einschränkungen – Einstellungsvorbehalte bestehen. Voraussetzung ist, dass dadurch die Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe zu

erreichen ist (hiermit ist nicht die berufliche Reha gemeint, sondern der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben nach einem Eintritt in die Arbeitslosigkeit unter der besonderen Beachtung einer Schwerbehinderung).

Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen u.a. an Menschen mit Behinderungen erbracht, um ihre Erwerbsfähigkeit entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben auf Dauer zu sichern.

Zuschüsse können für max. drei Monate gewährt werden und betragen von Beginn an 100% des monatlichen Arbeitsentgelts (tariflich oder ortsüblich einschließlich sonstiger Leistungen, aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen gezahlt werden) sowie des tatsächlichen AG-Anteils zu Sozialversicherung.

Förderhöhe	Förderdauer
100 % des Arbeitsentgelts incl. SV-Anteil	bis zu 3 Monate

5. Verfahren

5.1 Antrag

Die Förderanfrage/ Antragstellung erfolgt bei den Integrationsfachkräften. Die zuständige IFK prüft unter Zuhilfenahme des Vordrucks „Fragebogen zur Prüfung der Fördervoraussetzungen“ die notwendigen Tatbestände: „erschwerterte Vermittlung“ und „Minderleistungen“ und versendet umgehend den Auftrag zur Antragsausgabe an das BfT. Jede Antragstellung ist in VerBIS nachvollziehbar zu dokumentieren. Auch Förderanfragen von anderen AGS-Dienststellen, die bei der IFK gestellt werden, sind in VerBIS unter Benennung des Ansprechpartners/ Arbeitgebers zu dokumentieren.

Der beantragte EGZ wird vom BfT in COSACH gebucht und der entsprechende EGZ-Antrag an den Arbeitgeber mit dem Hinweis auf Rückgabefrist zur Einreichung der vollständigen Antragsunterlagen versandt. Die IFK erhält eine Abschrift des Anschreibens an den Arbeitgeber zur Nachverfolgung der Antragsrückgabe. Die Antragsversendung wird vom BfT in VerBIS dokumentiert, gleichzeitig wird für die IFK eine Wiedervorlage in VerBIS angelegt.

Bei Nichtvorlage des EGZ-Antrages nach Ablauf der Rückgabefrist ist von der zuständigen IFK ein Erinnerungsschreiben (z.B. COSACH BK-Vorlage) an den Arbeitgeber unter Nennung eines neuen Termins (14 Tage plus 3 Tage Postweg) zu versenden. Hierin ist zwingend auf die Mitwirkungspflichten und Rechtsfolgen der §§ [60](#), [66](#), [67](#) SGB I zu verweisen. Sollte der EGZ Antrag auch nach Ablauf dieser Frist nicht eingegangen sein, ist der Anspruch wegen „Folgen fehlender Mitwirkung“ zu versagen.

5.2 Entscheidung/ Stellungnahme

Jede Entscheidung zu EGZ (Bewilligung inkl. Förderhöhe und –dauer, Ablehnung oder Versagung) trifft die IFK. Die getroffene Entscheidung ist schriftlich nachvollziehbar zu dokumentieren und in dem dafür vorgesehenen Vordruck „Stellungnahme/ Entscheidung“ (BK-Vorlage) niederzuschreiben (seitens des BfT kann aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht in die Beratungsvermerke eingesehen werden). Sowohl die ausführliche Förderbegründung/

Stellungnahme als auch die ausgeführte Entscheidung ist von der IFK zu unterschreiben und das Ergebnis der Entscheidung in VerBIS zu dokumentieren. Sollte EGZ wegen fehlender Mitwirkung versagt werden, ist der Entscheidung ein Entwurf des Erinnerungsschreibens (inkl. Hinweise auf Mitwirkungspflicht und Rechtsfolgen), zur Erteilung eines rechtsmittelfähigen Bescheides, beizufügen.

Leistungen an Arbeitgeber (EGZ/ AZ/ PB) werden nicht für Zeiten vor Antragstellung erbracht. Die Einigung und/oder der Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne Einschaltung des Jobcenters Rhein-Sieg ist im Rahmen der Entscheidung über eine Förderung in Bezug auf Kausalität zwischen Einstellung und Minderleistung zu berücksichtigen und besonders zu begründen (Warum soll ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis gefördert werden? Zusätzlich muss ein zeitlicher und sachlicher Zusammenhang mit der „Aufnahme“ der Beschäftigung bestehen und die Förderung muss erforderlich i. S. d. [§ 14 SGB II \(Grundsatz des Förderns\)](#) sein. Dabei ist immer die gesetzliche Regelung zu beachten).

Die Aushändigung des Vordrucks „Fragebogen zur Prüfung der Fördervoraussetzungen“ kann als Antragstellung gelten, ersetzt jedoch nicht den für die Bearbeitung erforderlichen EGZ-Antrag. Ein zuvor formlos gestellter Antrag ist unverzüglich auf dem hierfür vorgesehenen Antragsformular nachzuholen (siehe 5.1).

Nach Eingang des vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllten EGZ-Antrages, trifft die zuständige IFK anhand der Angaben im EGZ-Antrag incl. Fragebogen „Fördervoraussetzungen“ und des Arbeitsvertrags eine Entscheidung zu Förderhöhe und -dauer, füllt den Vordruck „Stellungnahme/ Entscheidung“ aus -incl. einer Begründung der Förderentscheidung- und leitet die vollständigen Antragsunterlagen:

- EGZ-Antrag (unterschrieben)
- Fragebogen „Fördervoraussetzungen“
- Vordruck „Stellungnahme/ Entscheidung“ (unterschrieben ggf. mit TL-Unterschrift)
- ggf. gesonderte Begründung/ Stellungnahme zur Förderung oder Ablehnung (unterschrieben)
- eine Kopie des von beiden Parteien unterschriebenen Arbeitsvertrages
- sowie sonstiger eventuell notwendiger Unterlagen (bei Förderung von schwerbehinderten Menschen ist immer eine Kopie des gültigen SB-Ausweises oder der Gleichstellung beizufügen)

dem BfT unverzüglich zu. Die Förderentscheidung sowie die Antragsweiterleitung an das BfT sind in VerBIS zu dokumentieren.

5.3 Notwendigkeit einer TL-Unterschrift:

Die Mitzeichnung der Entscheidung durch die Teamleitung ist notwendig bei:

- EGZ mit auf mind. 1 Jahr befristeten Arbeitsvertrag,
- EGZ bei Ehegatten, Eltern und sonstigen Verwandten/ Verschwägerten

5.4 Antragsbearbeitung und Bescheiderstellung

Nach Entscheidung der IFK über den Eingliederungszuschuss und Vorlage vollständiger Antragsunterlagen übernimmt das BfT im weiteren Verlauf die administrativen Aufgaben, die abschließende Erfassung im IT-Fachverfahren COSACH (Teilverfahren BEH) und die

Bescheiderstellung. Die Zahlbarmachung des Zuschusses über ERP und die darüberhinausgehenden Folgearbeiten, wie z.B. die Fristnachhaltung zur Einreichung von weiteren Unterlagen oder die Überwachung der Nachbeschäftigung, erfolgen ebenfalls im BfT.

6. Informationspflicht der IFK an das BfT

Die zuständige IFK teilt ihr bekannt gewordene Änderungen, insbesondere Änderungen im Beschäftigungsverhältnis, z.B. Kündigung, Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, Insolvenz, Kurzarbeitergeld, Betriebsübergang, Betriebsstilllegung, längere Krankheitszeiten unverzüglich dem BfT mit.

Weiterhin muss eine schriftliche Mitteilung an das BfT bei Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses bzw. bei Zurückziehen des Antrages an das BfT erfolgen.

Stellungnahmen zu Widersprüchen (z.B. bei Ablehnungen) werden von den zuständigen IFK erstellt.